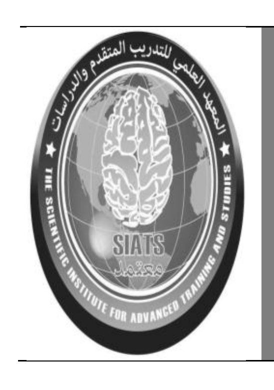


SIATS Journals

Journal of Human Development and Education for specialized Research

(JHDESR)

Journal home page: http://www.siats.co.uk



مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

العدد 4، المجلد 1 ، أكتوبر 2018م.

e ISSN 2462-1730

THE IMPACT OF FACTORS OF JOB SATISFACTION TO DATE PRODUCTION PLANTS IN SAUDI ARABIA – RIYADH REGION

أثر عوامل الرضا الوظيفي على إنتاج مصانع التمور في المملكة العربية السعودية

دراسة حالة مصانع التمور في محافظتي الغاط والزلفي– منطقة الرياض

في الفترة من 2015م الي 2016م

د. طارق جاه الرسول حسن عبد المجيد

tariggaah@gmail.com

جامعة المجمعة–كلية العلوم والدراسات الإنسانية بالغاط

المملكة العربية السعودية العربية

1439هـ-2018م

ARTICLE INFO
Article history:
Received 1/9/2017
Received in revised form 25/9/2017
Accepted 11/12/2017
Available online 15/10/2018
Keywords:
Insert keywords for your paper

المستخلص:

هدف البحث الي التعرف على أثر عوامل الرضا الوظيفي على إنتاج مصانع التمور في المملكة العربية السعودية – منطقة الرياض دراسة تطبيقية على مصانع التمور في محافظتي الغاط والزلفي حيث اشتملت الدراسة على ستة مصانع. ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي، وكانت العينة مكونة من (100) من العاملين في هذه المصانع. اما أداة البحث فكانت استبانة تم توزيعها على العينة، ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث أن غالبية أفراد العينة من المستوى التعليمي الجامعي بلغت نسبتهم 61.3%. وأن العوامل الديمغرافية التي تؤثر على الإنتاج هي (العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي وسنوات الخبرة). أثبت البحث أن عوامل الرضا الوظيفي تؤثر على الإنتاج بأهمية نسبية مرتفعة حيث بلغت 89.8 %. وأن جميع العبارات التي تعبر عن مستوى الرضا الوظيفي حققت أهمية نسبية بلغت 81.2 %. ومن أهم توصيات البحث ضرورة الاهتمام بالرضا الوظيفي وعوامله لأثره على رفع إنتاج العاملين وبالتالي إنتاج المصانع.

الكلمات المفتاحية: مفهوم الرضا الوظيفي –عوامل الرضا الوظيفي–الإنتاج –مصانع التمور في محافظتي الغاط والزلفي.

Abstract:

The research aims to identify the impact of factors of job satisfaction to date production plants in Saudi Arabia – Riyadh region

An Empirical Study on the dates factories in the provinces of Alghat and Zulfi. The study included six factories

To achieve the objectives of the research the researcher adopted the descriptive approach, and the sample was composed of 100 workers in these factories. The search tool is a questionnaire distributed to the sample. The most important findings is that most the sample individuals are university-level education accounted for 61.3% and demographic factors which effect on the production are (age, marital status, educational level and years of experience). The search proved that the job satisfaction



factors affect highly on the production, reaching 89.8%. All statements that reflect the level of job satisfaction achieved with relative importance about 81.2%. One of the main recommendations of the research is the need to focus on job satisfaction and its factors to its impact on increasing production of workers and thus the production of factories.

المقدمة:

إن هنالك عدداً من الموارد التي تحتاجها المنظمات بصور عامة والمصانع بصورة خاصة و يعد العنصر البشري في مقدمة هذه الموارد التي تقوم عليها المصانع، وفى الوقت نفسه يمثل العنصر البشري طاقة إنتاجية تلعب دوراً رئيساً في مساعدة المصانع على تحقيق أهدافها المرسومة، من هنا فقد اهتمت المصانع بالأفراد العاملين ونال موضوع الرضا الوظيفي اهتماماً بارزاً على الساحة الأكاديمية مما نتج عنه ظهور بعض الدراسات عن الموضوعات المتعلقة به والفرعية منه كالتعيين والتدريب والأجور والترقيات والحوافز وتقويم أداء العاملين وإعادة الهياكل التنظيمية والتسكين الوظيفي. لذلك يعد الرضا الوظيفي من الموضوعات التي ينبغي أن تظل موضوعاً للبحث والبحث بين فترة وأخرى عند إدارة الموارد البشرية والقادة ومشرفي الإدارات والمهتمين بالتطور الإداري للعمل، وذلك لأسباب متعددة منها على سبيل المثال ما يرضى عنه الفرد حالياً لا يرضى عنه مستقبلاً، لذلك تعتبر الموارد البشرية العنصر الأساسي لنجاح أي منظمة بصورة عامة والمصانع بصورة خاصة إذا ما تم وضع العنصر البشري المناسب في المكان المناسب من خلال التنسيق بين قدرة الأفراد وخصائص الوظائف. يتناول البحث أثر عوامل الرضا الوظيفي على إنتاج مصانع التمور في المملكة العربية السعودية بمحافظتي الغاط والزلفي ويشمل جميع الموظفين بكافة درجاتهم الوظيفية ومواقعهم الإدارية المختلفة عدا فئة العمال والحرس، حيث تشمل الدراسة ستة مصانع، ثلاثة منها في الغاط والأخرى في الزلفي، وقام الباحث بالزيارة العلمية والعملية لها.

مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث في معرفة أثر عوامل الرضا الوظيفي على إنتاج مصانع التمور في المملكة العربية السعودية دراسة حالة مصانع التمور في محافظتي الغاط والزلفي– منطقة الرياض والتعرف على الرضا الوظيفي وأهميته، ومن هنا سعي البحث إلى معرفة واقع هؤلاء العاملين ومدى رضاهم الوظيفي عن عملهم وكذلك معرفة تأثير عوامل الرضا الوظيفي على مستوي الإنتاج لدى العاملين فيها، فيمكن صياغة مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

- هل هناك علاقة ارتباطية بين عوامل الرضا الوظيفي والإنتاج؟



- ما أثر العوامل الديموغرافية على الإنتاج؟
- ما هو مستوي الرضا الوظيفي لدي العاملين؟

أهمية البحث:

يكتسب البحث أهميته من أهمية موضوعه عوامل الرضا الوظيفي، وأنه يساعد في معرفة أثر عوامل الرضا الوظيفي التي تؤثر على إنتاج مصانع التمور، ويساعد المسؤولين في معرفة العوامل التي تزيد من كفاءة الموظفين ورضاهم، كما تنبع أهميته من ندرة الكتابات التي تطرقت له، وحسب علم الباحث فإن مكتبات الدراسات العليا في الجامعات العربية تحتاج لهذا الموضوع، كما تساعد نتائجه في بناء قاعدة ينطلق منها باحثون آخرون للكشف عن مزيد من الحقائق العلمية المتعلقة بعوامل الرضا الوظيفي، وتنبع أهميته في تقديم المقترحات والتوصيات لصناع القرار في المصانع لمعرفة أهم عوامل الرضا الوظيفي التي تؤثر على الموظفين وبالتالي على العملية الإنتاجية. ويتوقع الباحث أن يسهم هذا البحث في فتح آفاق جديدة في مزيد من الدراسات في مجاله، وأن يكون إضافة جديدة للمعرفة في مجال الفكر التنظيمي بصفة عامة وموضوعه بصفة خاصة، ويعد إضافة للمكتبة العربية التي ما زالت تفتقر إلى هذه البحوث.

أهداف البحث:

يرمى هذا البحث إلى تحقيق عدد من الأهداف أهمها ما يلي:

- إلقاء الضوء على مفهوم الرضا الوظيفي، وأهميته.
- معرفة عوامل الرضا الوظيفي.
- مفهوم الإنتاج والإنتاجية.
- تسليط الضوء على مصانع التمور في محافظتي الغاط والزلفي.
- الوقوف على الرضا الوظيفي للعاملين في مصانع التمور في محافظتي الغاط والزلفي.

فروض البحث:

يسعى هذا البحث لاختبار الفروض التالية:

- ✓ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي والإنتاج في مصانع التمور في محافظتي الغاط والزلفي.
- ✓ تؤثر العوامل الديموغرافية على الإنتاج في مصانع التمور في محافظتي الغاط والزلفي.
- ✓ مستوي الرضا الوظيفي لدي في مصانع التمور في محافظتي الغاط والزلفي عالي.



حدود البحث:

تتمثل حدود البحث فيما يلي:

الحدود المكانية: يغطي هذا البحث أثر عوامل الرضا الوظيفي على الإنتاج في مصانع التمور بمحافظتي الغاط والزلفي، المملكة العربية السعودية – منطقة الرياض – محافظتي الغاط والزلفي.

الحدود الزمنية: يغطي هذا البحث أثر عوامل الرضا الوظيفي على إنتاج مصانع التمور في المملكة العربية السعودية دراسة حالة مصانع التمور في محافظتي الغاط والزلفي للفترة من 2015م -2016م.

الحدود البشرية: يغطي هذا البحث جميع العاملين في المصانع عدا فئة العمال والحرس

الحدود الموضوعية: أثر عوامل الرضا الوظيفي على إنتاج مصانع التمور في المملكة العربية السعودية دراسة حالة مصانع التمور في محافظتي الغاط والزلفي– منطقة الرياض.

مصطلحات البحث:

الرضا الوظيفي: عرف بانه شعور الفرد بالسعادة والارتياح اثناء تأديته لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلا في هذا العمل. (عبد الباقي، 2004م) [1]

عوامل الرضا الوظيفي: يقصد بعوامل الرضا الوظيفي في هذه البحث: عوامل الرضا الوظيفي التي تؤثر على الإنتاج في مصانع التمور بمحافظتي الغاط والزلفي.

يري (حكيم، 2009م) أن عوامل الرضا الوظيفي ما يلي: [2]

1-عوامل ذاتية تتعلق بقدرات ومؤهلات ومهارات العاملين.

2-عوامل تنظيمية تتعلق بظروف وشروط العمل.

3-عوامل بيئية تتعلق بالظروف البيئية المؤثرة على العمل والعامل.

الإنتاج: إن مصطلح الإنتاج ولوقت قصير يشير إلى الإنتاج المادي الذي تقدمه المنظمات الصناعية فقط، ولهذا فإن وظيفة الإنتاج كانت تقتصر على تلك المنظمات التي تقدم السلع كمخرجات لعملياتها الإنتاجية، ومع بداية عقد الخمسينات طبقت مبادئ، وقواعد إدارة نظام الإنتاج المادي على إدارة نظام الإنتاج الخدمي. وأصبح هذا المصطلح يشير إلى الإنتاج بشقيه المادي والخدمي، وأصبحت وظيفة الإنتاج تستخدم بالتبادل مع مصطلح إدارة الإنتاج والعمليات. ولهذا عرفت وظيفة الإنتاج بأنها وظيفة فنية إدارية متخصصة تقوم على مجموعة الأنشطة المتعلقة بإنتاج السلع والخدمات، بدءاً من تجميع وتهيئة المدخلات اللازمة، ثم إجراء العمليات التحويلية أو التجميعية أو الفنية عليها

(1) الرضا الوظيفي في المنظمات، صلاح الدين محمد عبد الباقي، الدار الجامعية، الإسكندرية ،2004م.

(2) الرضا الوظيفي لدي معلمي التعليم العام، عبد الحميد حكيم، جامعة أم القرى، السعودية،2009م.



والحصول على المخرجات ممثلة بالسلع والخدمات التي تشبع حاجات المجتمع. (المنصور، 2010م) [3]

مصانع التمور بمحافظتي الغاط والزلفي:

تعتبر منطقتي الغاط والزلفي من المناطق الزراعية في منطقة الرياض وبها عدد كبير من مزارع النخيل الذي يمتاز بالنوعية عالية الجودة، وبهما ستة مصانع هي:

مصانع محافظة الغاط	مصانع محافظة الزلفي
مصنع شركة الفاخرة للتمور	مصنع تمور العاليات
مصنع الحماده للتمور	مصنع الرياض للتمور
مصنع تمور الأرض الطيبة	شركة مصنع تمور الديوان المحدودة

الإطار النظري:

المبحث الأول: الرضا الوظيفي:

مفهوم الرضا الوظيفي:

لقد حظي موضوع الرضا الوظيفي باهتمام العديد من الباحثين، حيث عبروا عن مفهوم الرضا الوظيفي بعدة تعريفات ولم يتفقوا على تعريف عام له، ويعود ذلك إلى الاختلاف في القيم والمعتقدات ومحاور الاهتمام بين الباحثين، وكذلك الاختلافات في الظروف والبيئة المحيطة، فقد تطور مفهوم الرضا الوظيفي من كونه شعوراً يحمله الفرد نحو عمله إلى مفهوم مركب يحدد مكونات الرضا الوظيفي وجوانبه المتعددة، وقد أشارت معظم الدراسات إلى أن الشعور بالرضا ينعكس إيجابياً على إنجاز الأفراد، في حين أن عدم الرضا يؤثر سلباً على أدائهم، فمشاعر الرضا أو عدم الرضا قد تتطور لتصبح حالة من الانفعال النفسي الداخلي، حيث يظهر هذا الانفعال بشكل سلوك يمكن ملاحظته من خلال حب الفرد لعمله أو نفوره منه. (الحيدر وآخرون، 2005م) [4]. يري (مسعد، 1997م) [5] أن مفهوم الرضا الوظيفي يعني التوافق والانسجام بين العمل الذي يقوم به الفرد، وبين الدوافع الباطنة لدى هذا الفرد، وهو ما يؤدي إلى التوافق بين المصلحة العامة، أو مصلحة المؤسسة، أو مصلحة المجتمع وبين المصلحة الذاتية للفرد، أو رغبته وهواياته وميوله ومهما أكّدنا أهمية التجرد والإخلاص، فإن جزءاً لا بد أن يظهر في العمل، من خصائص الفرد وميوله. يري (الشرايدة،

---

(3) إدارة العمليات الإنتاجية الأسس النظرية والطرائق الكمية، كاسر المنصور، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ،2010م.

(4) الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في مدينة الرياض، الرياض، مركز البحوث. دراسة تطبيقية على (القطاع الصناعي في عمليات الخفجي المشتركة)، جامعة الملك عبد العزيز، عبد المحسن الحيدر، إبراهيم بن طالب،2005م.

(5) بحوث في الاقتصاد العربي وأهم تحديات القرن الحادي والعشرين، محيي مسعد، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، ط1، 1997م.



2008 م) [6] :أن الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والسرور والارتياح والذي يستمده الموظف من وظيفته، وجماعة العمل (رؤساء، زملاء، مرؤوسين) ومما توفره له هذه الوظيفة من مزايا مادية ومعنوية، واستقرار، ومن الإدارة المباشرة (الإشراف) .ومن فرص النمو المهني والتقدم الوظيفي.

أهمية الرضا الوظيفي:

من المسلم به أن لرضا الأفراد أهمية كبيرة حيث يعتبر في أغلب الحالات مقياساً لمدى فعالية الأداء، وإذا كان رضا الأفراد الكلي مرتفعاً فإن ذلك سيؤدي إلى نتائج مرغوب فيها تضاهي تلك التي تتوقعها المنظمة، ومن ناحية أخرى فإن عدم الرضا يسهم في التغيب عن العمل، وإلى كثرة حوادث العمل والتأخر عنه والدوران الوظيفي، كما يؤدي إلي تفاقم المشكلات العمالية وتوجيههم لإنشاء اتحادات عماليه للدفاع عن مصالحهم، وأخيراً يتولد عن عدم الرضا مناخ تنظيمي غير صحي. يري (غازي، 1998م) [7] هناك علاقة طردية وثيقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية، كما أن زيادة الرضا الوظيفي يؤدي إلى أداء مرتفع لأن هناك علاقة طردية بين الرضا والأداء حيث كلما زادت درجات الرضا ارتفعت معدلات الأداء. وضح (حريم، 1997م) [8] أهمية الرضا الوظيفي حيث حدد عدداً من الأسباب التي تدعو إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي وعلى النحو التالي:

1. إن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى العاملين في المؤسسات.
2. إن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب العاملين في المؤسسات المختلفة.
3. إن الأفراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم.
4. إن العاملين الأكثر رضا عن عملهم، يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.

عوامل الرضا الوظيفي:

يري (فليه وآخرون، 2005م) [9] أنه من أجل تحديد العوامل في محيط العمل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي، يشير فرانسيس (1980م) إلى أن أحد الباحثين قد قام بمراجعة التجارب في هذا المجال، وتبين أن هناك عدداً من الأبعاد التي تحدد الرضا الوظيفي هي: العمل نفسه The work itself، الإشراف Supervision ،المؤسسة إدارتها The organization and its management ،فرص الترقية Promotion opportunities ، الراتب والامتيازات المالية الأخرى Pay and other financial benefits ،زملاء العمل Co- workers،

(6) الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية، سالم الشريدة، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2008م.

(7) المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، إدارة الصراعات التنظيمية كأحد العوامل المحددة لكفاءة الإدارة العليا في المنظمة، سيد محمد غازي، جامعة عين شمس، العدد الأول، 1998م.

(8) السلوك التنظيمي، حسين حريم، دار زهران، عمان، ط2، 1997م.

(9) السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، فاروق فليه، والسيد عبد المجيد، دار المسيرة، عمان، ط1 ،2005م.



ظروف العملWorking conditions ، الأمن Security، محتوى العمل Content of job.

ويذكر (السالم، 1997م) (10) أن كيث Keith حدد ستة عوامل مهمة للرضا الوظيفي عن العمل تتصل الثلاثة الأولى منها بالعمل مباشرة، والثلاثة الأخرى بظروف أو جوانب أخرى هي:

أولاً: العوامل المتصلة مباشرة بالعمل:

1. كفاية الإشراف المباشر.
2. الرضا عن العمل نفسه.
3. الاندماج مع الزملاء في العمل.

ثانياً: العوامل المتصلة بظروف أو جوانب أخرى:

1. توفير الأهداف في التنظيم.
2. إنصاف المكافآت الاقتصادية وغيرها.
3. الحالة الصحية البدنية والذهنية.

ويقول (سلطان،2003م) (11) أجملت معظم الدراسات أن العوامل المحددة للرضا الوظيفي تتمثل في العناصر الآتية الرضا عن الوظيفة، الأجر، فرص النمو والارتقاء الوظيفي، أسلوب الإشراف والقيادة، مجموعة العمل، الرضا عن النواحي الاجتماعية، ساعات العمل، ظروف العمل المادية وعدالة العائد.

المبحث الثاني: الإنتاج:

مفهوم الإنتاج:

لقد اقتصر مفهوم الإنتاج، سابقا على الشركات الصناعية المنتجة للسلع الملموسة، إلا أن ظهور القطاعات الخدمية ومساهمتها في الناتج القومي للبلدان الصناعية قد وضع شركات صنع وتقديم الخدمات في مصاف الشركات الصناعية ومهد الطريق أمام نقل وتطبيق مفاهيم الإنتاج في الشركات الخدمية بعد أن كانت مقتصرة على الشركات الصناعية. (عبد الوهاب، 2010م) (12). ويُعرفُ الإنتاج أيضاً بأنّه الخطوةُ المهمّة في سلسلةٍ تحتوي على مجموعةٍ من العمليّات التي تُساهمُ في الحصولِ على سلعةٍ أو خدمةٍ مُعيّنة يتمُّ تقديمها إلى الجمهورِ المستفيد (الموسوعة العربية العالمية ،1999م) (13). يرى الفكر الاقتصادي الحديث إن الإنتاج ليس خلق المادة وإنما هو خلق المنفعة، أو إضافة منفعة جديدة. وبمعنى

---

(10) الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية، سالم السالم، مطبوعات مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، ط1، 1997م.

(11) إدارة الموارد البشرية، محمد سلطان، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ط1، 2003م.

(12) إداره العمليات والإنتاج، إيمان عبد الوهاب، دار نشر مطابع الولاء، عمان، 2003م.

(13) الموسوعة العربية العالمية، المملكة العربية السعودية، مؤسسة أعمال الموسوعة للنشر والتوزيع، ط2، 1999م.



آخر إيجاد استعمالات جديدة لم تكن موجودة من قبل، وبهذا فإن اصطلاح الإنتاج يطلق على ما يلي: تلك العمليات التي تغيّر من شكل المادة فتجعلها صالحة لإشباع حاجة ما (المنفعة الشكلية). عمليات النقل من مكان تقل فيه المنفعة الشيء إلى مكان تزيد فيه المنفعة دون تغيّر شكله (المنفعة المكانية). عمليات التخزين، حيث يضيف التخزين منفعة إلى السلعة (المنفعة الزمنية) . (دودين، 2012م) [14].

مفهوم اخر للإنتاج: ويري (بلال ،2004م) [15] ان الإنتاج هو اصطلاح يشير إلى إجمالي عدد الوحدات المنتجة (سلعة مادية أو خدمة) في المنظمة خلال فترة زمنية محددة ويقاس الإنتاج بوحدات عينية أو وحدات نقدية. ويري (عبد الغفور،2010م) [16] أن الإنتاج هو عملية تحويل المدخلات (مواد، أموال، عمال، آلات، معلومات) إلى سلع أو خدمات.

تعريف الإنتاجية:

يري (بلال، 2004م) [17] ان الإنتاجية تعرف بعدد من التعريفات أكثرها شيوعاً هو أن الإنتاجية هي النسبة بين المخرجات من المنتجات أو الخدمات إلى المدخلات من عناصر الإنتاج وهي (الخامات–الماكينات–العمالة–راس المال)، وترتبط الإنتاجية بأجمالي الناتج القومي. بينما يري (الحسين،2003م) [18] أنَّ الإنتاج يشير إلى أجمالي المخرجات (بالوحدات العينية أو النقدية) أما الإنتاجية فتشير إلى العلاقة بين المخرجات والمدخلات.

أهداف وظيفة الأنتاج والإنتاجية:

أن الهدف من وظيفه الأنتاج والعمليات هو ما يسمى بالقيمة المضافة أثناء عمليات التحويل ،" أن القيمة المضافة Valued added هي المصطلح الذى يستخدم لوصف الفرق بين تكلفه المدخلات ، وقيمه أو سعر المخرجات وفى المنظمات التي لا تستهدف الربح نجد ان قيمه المخرجات (مثل تكاليف الطرق السريعة ، أو مراكز الشرطة ، أو مراكز أطفاء الحرائق) هي قيمتها بالنسبة للمجتمع ، وكلما زادت القيمة المضافة ،كلما زادت فاعليه هذه العمليات ، اما بالنسبة للمنظمات التي تهدف الى الربح ، فان تكلفه المخرجات يتم قياسها بالأسعار التي يرغب العملاء في دفعها لهذه السلع او الخدمات. وتستخدم المنظمات الأموال الناتجة عن القيمة المضافة في أجراء البحوث والتطوير وفى الأستثمار في أنشطه جديده أو شراء معدات جديده ، وفى تحقيق الأرباح، وكنتيجة لذلك ، فكلما زادت القيمة المضافة ،كلما زادت كميه التمويل اللازمة لتحقيق تلك الأهداف.

---

(14) إدارة الإنتاج والعمليات، أحمد دودين، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمّان، الأردن، ط1، 2012م.

(15) إدارة الإنتاج والعمليات، محمد بلال، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ط1، 2004م.

(16) اقتصاديات الإنتاج الصناعي، عبد الغفور كنعان، دار وائل، عمان، ط1، 2010م.

(17) مرجع سبق ذكره، ص10.

(18) مقدمة في إدارة الإنتاج والعمليات، محمد أبديوي الحسين، دار المناهج، عمان، 2003م.



خصائص وظيفة الإنتاج:

من التعريفات السابقة نستطيع أن نشتق مجموعة خصائص لوظيفة الإنتاج وهي:

- ✓ وظيفة اجتماعية تقوم على العمل الجماعي لأبناء المجتمع في إطار مؤسساتي.
- ✓ وظيفة اقتصادية تتم في إطار القوانين الاقتصادية.
- ✓ وظيفة رئيسة تشتق من المهمة الرئيسة للمنظمة سواء كانت المنظمة صناعية أو خدمية.
- ✓ وظيفة محورية حيث أن باقي وظائف المنظمة تشتق منها وتعمل على إكمال دورة الإنتاج.

الدراسات السابقة:

بالرجوع الي الدراسات السابقة المتصلة بموضوع البحث ظهر للباحث ندرة البحوث والدراسات ذات الصلة المباشرة بموضوع البحث، حيث ركزت معظم الدراسات على موضوع الرضا الوظيفي بصورة عامة، لذا فان البحث الحالي يحاول التعرف على أثر عوامل الرضا الوظيفي على الإنتاج في مصانع التمور بمحافظتي الغاط والزلفي. وبالتالي سنستعرض خمسة من الدراسات السابقة في هذا الصدد من الرسائل العلمية المتاحة على النحو التالي:

أولاً: الدراسات العربية:

(1) دراسة الشهري (1424هـ) [19] هدفت إلى التعرف على واقع الرضا الوظيفي السائد ومستويات الأداء لدى مفتشي الجمارك بمنطقة الرياض، والتعرف على مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية وفقا للمتغيرات الشخصية الاتية (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، الراتب، الأمن الوظيفي، ظروف العمل، العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، الترقية). واشارات نتائج الدراسة إلى وجود علاقة بين مستوي الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية، بلغ(28.992) عند مستوي دلالة 0.01 ومعامل ارتبا ط بيرسون عند مستوي دلالة 0.01 أي أن هنالك علاقة طردية بين المتغيرين أي كلما زاد الرضا زادت الإنتاجية وكلما زادت الإنتاجية زاد الرضا.

(2) دراسة الشمري (2009م) [20] الرضا الوظيفي لدى العاملين وآثاره على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على (القطاع الصناعي في عمليات الخفجي المشتركة)هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين العاملين في القطاع الصناعي والتعرف على اسباب الفروقات في الأداء الوظيفي بين العاملين وقياس مدى ارتباط زيادة مستوى الرضا الوظيفي بزيادة نسبة الأداء الوظيفي لدى العاملين .ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة إن ما نسبته ٩٠ %من أفراد العينة يشعرون برضا عما يحصلون عليه مقابل ما يقدمونه من أعمال.

---

(19) الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية، دراسة تطبيقية لموظفي جمارك منطقة الرياض، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، علي الشهري، علي، 1424هـ.

(20) الرضا الوظيفي لدى العاملين وآثاره على الأداء الوظيفي، سالم الشمري، 2009م.



(3) دراسة عبد المجيد (2007م)[21] والتي هدفت إلى معرفة ماهية محددات الرضا الوظيفي في القطاع المصرفي السوداني، كيفية تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالجهاز المصرفي السوداني، رفع معدل الإنتاجية وتقديم الخدمات بمستوى متطور ومواكب للدول المتقدمة، ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث تتمثل في: اهتم البنك بكوادره البشرية مما جعلهم من أفضل العاملين بالجهاز المصرفي السوداني، وكشف البحث أن نسبة كبيرة من أفراد العينة لهم وظائف عالية مما يعكس الدرجة العالية للإدراك والفهم، واهتم البنك بالرضا الوظيفي للعاملين مما ينعكس إيجاباً على العاملين برضائهم عن مؤسستهم وإدارتهم وعلى البنك وذلك بزيادة موارده وتوسعه.

(4) هدفت دراسة أحمد (2006م)[22] إلى معرفة مفهوم وواقع العمل ورضاء العاملين في بنك البركة السوداني، وتوضيح مدى تأثير بيئة العمل الداخلية على إشباع الدوافع وتحقق الرضا الوظيفي للعاملين في بنك البركة السوداني، وكشفت نتائج البحث إن هنالك علاقة ارتباط طردي بين بيئة العمل الداخلية ودرجة الرضا الوظيفي للعاملين ويظهر ذلك من خلال المتغيرات التي تم اختبارها فكلما كانت البيئة معينة ومريحة كلما كانت درجة الرضا الوظيفي عالية، كما أثبتت النتائج أن سياسات تنمية وتطوير العاملين ذات تأثير مباشر على درجة الرضا الوظيفي للعاملين (التعيين/ التدريب/ تقيم الأداء/ الترقيات/...) فقد اتضح أن هنالك قصوراً في بعض النواحي مما أثر على الرضا الوظيفي للعاملين وعليه هذه السياسات تستوجب الوقوف والمراجعة بتطويرها ومواكبتها مما يناسب دوافع العاملين تحقيقاً لرضاهم الوظيفي، كما وجد أن نظام الحوافز المطبق لا يشبع دوافع العاملين و لا يحفزهم للعمل.

(5) دراسة إبراهيم (2006م) [23] وقد هدفت هذه الدراسة إلى توضح أثر نظم الحوافز على درجة الرضا الوظيفي للعاملين، التعرف على تقيم الموظف في الجامعة لنظام الحوافز الممنوحة له لمعرفة مدى رضاه عن الحوافز التي يتقاضاها واتجاهاته والتعرف على أهم مشكلات نظام الحوافز التي يعاني منها العاملين بالجامعة. وكانت أهم نتيجة توصل إليها الباحث هي أن الموظفين العاملين في كلية التجارة بجامعة النيلين غير راضين عن نظام الحوافز المطبق في الكلية، أجاب معظم الموظفين بأنهم يرون أن الحوافز الممنوحة لهم غير كافية وإن هنالك أنواعاً أخرى من الحوافز يجب أن يحصلوا عليها والحوافز تعزز الثقة بالنفس والولاء والانتماء للعمل والوظيفة.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

1- دراسة كيرتس وآخرون Curtis et al (1999م) [24] هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية، واشتملت العينة على (125) من المرشدين

---

(21) محددات الرضا الوظيفي في القطاع المصرفي السوداني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الزعيم الأزهري، طارق عبد المجيد، 2007م.

(22) الدافعية والرضا الوظيفي للعاملين في القطاع المصرفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، أميره أحمد،2006م.

(23) نظام الحوافز وأثرها على الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، أحمد إبراهيم، 2006م.

(24) Curtis Michael J. et al (1999). Relationship among the professional practices and demographic characteristics of school psychologists, School Psychology Review, 31 (1), 13-19.



النفسيين وأسفرت نتائج البحث عن وجود رضا وظيفي عام لدى أفراد العينة بالنسبة لطبيعة العمل والعلاقة مع الإشراف، وجود رضا وظيفي منخفض لدى أفراد العينة بالنسبة (الراتب، فرص الترقية)، أن المرشدين الذين يتقاضون راتبا أعلى لديهم رضا وظيفي أكثر من المرشدين الذين يتقاضون راتبا أقل

2- في دراسة أعدها بورتر ولولر (1996) [25] (Porter and Lawler) بعنوان: "المؤشرات التي تؤثر على الأفراد في ترك الوظيفة" Indications of Human Resources Effection and Job Withdrawal". بهدف قياس مجموعة من العناصر المرتبطة بالرضا الوظيفي مثل الشعور بالأهمية والتقدير، والمكافآت الخارجية، مثل المكافآت المادية، والحوافز النقدية. وقد توصلت البحث إلى وجود علاقة بين عناصر المكافآت الداخلية وعناصر المكافآت الخارجية.

التعليق على الدراسات السابقة:

أولاً: أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسات السابقة:

يتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة تباين موضوعاتها وأهدافها، وتم التوصل إلى أن جميع الباحثين اهتموا بموضوع الرضا الوظيفي وبعض محدداته وعناصره، وأكدت على أهميته كدراسة عبد المجيد (2007م)، والشمري(2009م)، وكيرتس(1999م). أما الاختلاف بين الدراسات السابقة فيظهر جلياً في العينة المستهدفة وموضوعها فتناولت دراسة عبد المجيد (2007م) محددات الرضا الوظيفي في القطاع المصرفي السوداني، بينما تحدثت دراسة الشمري (2009م) الرضا الوظيفي لدى العاملين وآثاره على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على (القطاع الصناعي في عمليات الخفجي المشتركة) وتناقشت دراسة كيرتس وآخرون Curtis et al (1999م) هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية.

ثانياً: أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

يتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة في المنهج المستخدم وفي تناول الهدف نفسه وهو تسليط الضوء على الرضا الوظيفي، كما اتفقت مع بعض الدراسات في تناول نفس المتغيرات واختلفت مع بعضها من حيث العينة كدراسة عبد المجيد(2007م) التي أجريت على موفي المصارف السودانية، كذلك اختلفت معها جميعا في مكان التطبيق. كذلك ما يميز هذا البحث أنه تطرق إلي أهم عوامل الرضا الوظيفي المتمثلة في (الأجور ، الحوافز ، تقويم أداء العاملين، وساعات العمل، وعلاقات الزملاء، وبيئة العمل،.....الخ) كذلك مما يميز هذا البحث أنه متخصص في المصانع العاملة في التمور بالمملكة العربية السعودية – منطقة الرياض – محافظتي الغاط والزلفي، وهذا ما لم يتم في أي دراسة سابقة، مما يجعل هذه البحث إضافة حقيقة لمكتبات الدراسات العليا بالجامعات في المملكة العربية السعودية والوطن العربي بصورة عامة

Porter, Lawler, (1996) Indications of Human Resources Effection and Job Withdrawl, (25) .Internet:// mweise. Bus. Okstate. Edu/classes/mgmt



ولمكتبات المصانع والمهتمين بالصناعة بصورة خاصة ، وهي تعتبر دراسة مكملة للدراسات التي سبقتها وليس تكراراً لها.

ثالثاً: الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفاد الباحث من الدراسات السابقة في عدد من الجوانب من أهمها المنهجية المستخدمة في معرفة عوامل الرضا الوظيفي، بعض الإطار النظري، وفي بناء أداته.

المبحث الثالث: منهجية البحث وإجراءاته:

منهج البحث: هو مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم او أنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة. (بوحوش وآخرون، 2007م) [26]. وبما أن الموضوع الذي نحن بصدد بحثه هو معرفة أثر عوامل الرضا الوظيفي على إنتاج مصانع التمور، فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي الذي يلائم طبيعة هذه البحث لأن هذا المنهج يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبير (كيفيا أو تعبير كميا) فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطيها وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى.

نتائج تحليل البحث الميدانية: اعتمد الباحث عند إجراء البحث الميدانية الخطوات التالية:

أولا: وصف مجتمع وعينة البحث:

(1) **مجتمع البحث:** يقصد به المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة، والمجتمع الأساسي للدراسة يتكون من العاملين بمصانع التمور في محافظتي الغاط والزلفى.

(2) **عينة البحث:** يمكن تعريف العينة بأنها شريحة (جزء) من مجتمع الدراسة تحمل خصائص وصفات هذا المجتمع وتمثله فيما يخص الظاهرة موضوع البحث. (عودة، وآخرون، 1992م) [27]. تمَّ اختيار مفردات عينة البحث من مجتمع البحث الموضح في الفقرة السابقة عن طريق العينة القصدية وهي إحدى العينات غير الاحتمالية والتي يختارها الباحث من مجتمع البحث بطريقة عمديه من المجتمع موضع البحث. (الكلالدة، وآخرون 1997م) [28] وتم توزيع عدد (100) استبانة لمجتمع البحث وتم استرجاع (93) استمارة بنسبة استرجاع بلغت (93) %.

ثانيا: خصائص عينة البحث:

ومن خلال البيانات العامة التي تم جمعها عن المبحوثين بواسطة الجزء الأول من استمارة البحث، وباستخدام التكرارات الإحصائية تم تحديد خصائص عينة البحث، وذلك بهدف التعرف على صفات مجتمع المبحوثين من حيث التركيبة العلمية والعملية والاجتماعية، حيث إن هذه الصفات تمثل متغيرات قد يؤثر تغيرها في نتيجة هذه البحث إذا ما أعيد

(26) مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، عمار بوحوش، ومحمد الذنيبات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007م.

(27) أساسيات البحث العلمي، احمد عودة، ومتحي ملكاوي، مكتبة كتاني، اربد، 1992م.

(28) أساليب البحث العلمي في ميدان العلوم الإدارية، ظاهر الكلالدة، وكاظم جودة، زهران للنشر، عمان، 1997م.



تطبيقها في وقت لاحق، وكذلك قد يؤثر تغيرها في نتائج الدراسات المماثلة إذا ما طبقت على نفس مجتمع البحث واتخذت نتيجة هذا البحث كمحك لنتائجه وفيما يلي توزيع عينة البحث تبعا" للمتغيرات الشخصية. فيما يلي تحليل للبيانات الشخصية لأفراد عينة البحث حسب خصائصهم المختلفة.

1/**توزيع أفراد العينة حسب العمر:**

جدول رقم(1) يوضح التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير العمر

العمر	العدد	النسبة%
من 20 وأقل من 30 سنة	33	35.5
31الى أقل من 40 سنة	38	40.9
41 الى أقل من 50 سنة	18	19.4
أكثر من 50 سنة	4	4.3
المجموع	93	%100

المصدر: إعداد الباحث من نتائج البحث الميدانية 2016م.

يتضح من الجدول(1) أن النسبة الكبرى من أفراد العينة تراوح أعمارهم ما بين (31 –40 سنة) حيث بلغت نسبتهم (40.9) % وتأتى في المرتبة الثانية الفئة العمرية ما بين (20 الى 30 سنة) بنسبة (35.5) % أما المرتبة الأخيرة فكانت الفئة العمرية (أكثر من 50 سنة) بنسبة (4.3) %. وعلية يتضح أن غالبية أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين (31–50) سنة مما يدل على نضج أفراد العينة وقدرة أفرادها على فهم عبارات الاستبانة والإجابة عليها.

2/ توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية:

جدول رقم (2) التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة%
متزوج	52	55.9
عازب	37	39.8
أخرى	4	4.3
المجموع	93	%100

المصدر: إعداد الباحث من نتائج البحث الميدانية 2016م.

يتضح من الجدول(2) أن غالبية أفراد العينة من المتزوجين حيث بلغت نسبتهم (55.9) % من أفراد العينة الكلية بينما بلغت نسبة غير المتزوجين (39.8) % أما الحالات الأخرى فقد بلغت نسبتهم في العينة (4.3) % فقط من

إجمالي العينة. وهذه النسبة تدل على استقرار أفراد العينة مما ينعكس ذلك على أدائهم.

3/ توزيع إفراد العينة حسب المؤهل العلمي:

جدول رقم (3) يوضح التوزيع التكراري لأفراد عينة البحث وفق متغير المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	العدد	النسبة %
ثانوي	34	36.6
جامعي	57	61.3
فوق الجامعي	2	2.2
المجموع	93	%100

المصدر: إعداد الباحث من نتائج البحث الميدانية 2016م.

يتضح من الجدول رقم (3) أن غالبية أفراد العينة من المستوى التعليمي الجامعي حيث بلغت نسبتهم (61.3) % من أفراد العينة بينما بلغت نسبة أفراد العينة من المستوى التعليمي فوق الجامعي (2.2) %. أما المستوى التعليمي الثانوي فقد بلغت نسبتهم (36.6) % ويتضح من ذلك أن غالبية أفراد العينة ممن يحملون درجات فوق الجامعية مما يدل على جودة التأهيل العلمي لأفراد العينة وبالتالي قدرتهم على فهم عبارات الاستبانة بشكل جيد والإجابة عليها بدقة.

4/ توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة:

جدول رقم(4) التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة%
أقل من 5 سنوات	31	33.3
5 وأقل من 10 سنوات	39	41.9
10 وأقل من 15 سنة	13	13.9
15-20 سنة	7	7.5
15 سنة فأكثر	3	3.2
المجموع	93	100

المصدر: إعداد الباحث من نتائج البحث الميدانية 2016م.

يتضح من الجدول(4) أن غالبية أفراد العينة تتراوح سنوات خبرتهم ما بين (5-10 سنوات) حيث بلغت نسبتهم (40.9) % بينما بلغت نسبة الذين تتراوح سنوات خبرتهم ما بين(10-15) سنة (13.9) % إما أفراد العينة والذين



تتراوح سنوات خبرتهم ما بين (20 سنة فأكثر) فقد بلغت نسبتهم (3.2) وهذه النتيجة تدل على نضج أفراد العينة مما يمكنهم من الإجابة على أسئلة الاستبانة بشكل موضوعي.

5/ توزيع أفراد العينة حسب الدرجة الوظيفية:

جدول رقم (5) التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير الدرجة الوظيفية

الدرجة	العدد	النسبة%
من 15-10	16	17.2
من 9 الى 5	44	47.3
من 4 الى 1	33	35.5
المجموع	93	%100

المصدر: إعداد الباحث من نتائج البحث الميدانية 2016م.

يتضح من الجدول(5) أن غالبية أفراد العينة من الدرجة الوظيفية (من 9 الى 5) حيث بلغت نسبتهم (47.3) % بينما بلغت نسبة أفراد العينة من الدرجة الوظيفية (من 4 الى 1) %(35.5) أما أفراد العينة من الدرجة الوظيفية (15 الى 10) بلغت نسبتهم في العينة (17.2) % فقط من إجمالي العينة.

6/ توزيع أفراد العينة حسب الجنسية:

جدول رقم (6) التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير الجنسية

الجنسية	العدد	النسبة%
سعودي	23	24.7
غير سعودي	70	75.3
المجموع	93	%100

المصدر: إعداد الباحث من نتائج البحث الميدانية 2016م.

يتضح من الجدول(6) أن غالبية أفراد العينة من غير السعوديين حيث بلغت نسبتهم (75.3) % من إفراد العينة بينما بلغت نسبة أفراد العينة من الجنسية السعودية (24.7) % من إجمالي العينة المبحوثه.

ثالثا: أداة البحث:

اعتمد هذا البحث على الاستبانة كأداة للحصول على المعلومات اللازمة لموضوع البحث وتتكون الاستمارة من قسمين:



القسم الأول: ويشتمل على البيانات الخاصة بأفراد عينة البحث: وهي البيانات الشخصية المتعلقة بوصف العينة وهي: 1/ العمر/ 2/ الحالة الاجتماعية 3/ المؤهل العلمى.4/ الخبرة.5/ الدرجة الوظيفية. 6/ الجنسية.

القسم الثاني: وشمل عبارات البحث الأساسية: وهي المحاور والتي من خلالها يتم التعرف على عبارات البحث. ويشتمل هذا القسم على ثلاثة محاور و (24) عبارة تقيس كل من عوامل الرضا وإنتاج التمور ومستوى الرضا. كما تم قياس درجة الاستجابات المحتملة على الفقرات إلى تدرج خماسي حسب مقياس ليكرت الخماسي (Likart Scale)، في توزيع أوزان إجابات أفراد العينة والذي يتوزع من أعلى وزن له والذي أعطيت له (5) درجات والذي يمثل في حقل الإجابة (أوافق بشدة) الى أدنى وزن له والذي أعطى له (1) درجة واحدة وتمثل في حقل الإجابة (لا أوافق بشدة) وبينهما ثلاثة أوزان. وقد كان الغرض من ذلك هو إتاحة المجال أمام أفراد العينة لاختيار الإجابة الدقيقة حسب تقدير أفراد العينة. كما هو موضح في جدول رقم (7).

جدول رقم (7) مقياس درجة الموافقة

درجة الموافقة	الوزن النسبي	النسبة المئوية	الدلالة الإحصائية
أوافق بشدة	5	أكبر من80%	درجة موافقة عالية جدا"
أوافق	4	70-80%	درجة موافقة عالية
محايد	3	50-69%	درجة موافقة متوسطة
لأوافق	2	20-49%	درجة موافقة منخفضة
لأوافق بشدة	1	أقل من 20%	درجة موافقة منعدمة

المصدر: إعداد الباحث من نتائج البحث الميدانية 2016م.

وعليه يصبح الوسط الفرضي للدراسة: الدرجة الكلية للمقياس هي مجموع الأوزان على عددها (5+4+3+2+1) / 5. =(5/15) =3) وهو يمثل الوسط الفرضي للدراسة وعليه إذا ارتفع متوسط العبارة عن الوسط الفرضي (3) دل ذلك على موافقة أفراد العينة على العبارة وإذا انخفض متوسط العبارة عن الوسط الفرضي دل ذلك على عدم الموافقة.

رابعا: اختبار الصدق والثبات لأداة البحث:

وللتأكد من صلاحية أداة البحث تم استخدام اختبارات الصدق والثبات وذلك على النحو التالي:



1/ صدق أداة البحث: يقصد بصدق أو صلاحية أداة القياس أنها قدرة الأداء على قياس ما صممت من أجله وبناء على نظرية القياس الصحيح تعنى الصلاحية التامة خلو الأداة من أخطاء القياس سواء كانت عشوائية أو منتظمة وقد اعتمد البحث في قياس صدق أداة البحث على كل من:

(أ) **اختبار صدق محتوى المقياس (content validity)**: بعد أن تم الانتهاء من إعداد الصيغة الأولية لمقاييس البحث وحتى يتم التحقق من صدق محتوى أداة البحث والتأكد من أنها تخدم أهداف البحث تم عرضها على مجموعة من المحكمين والخبراء المختصين بلغ عددهم (6) من المحكمين في مجال موضوع البحث كما هو موضح في الملحق(1)، وقد طلب من المحكمين إبداء أراءهم حول أداة البحث ومدى صلاحية الفقرات وشموليتها وتنوع محتواها وتقويم مستوى الصياغة اللغوية أو أية ملاحظات يرونها مناسبة. وبعد أن تم استرجاع الاستبيان من جميع الخبراء تم تحليل استجاباتهم والأخذ بملاحظاتهم وإجراء التعديلات التي اقترحت عليه، مثل تعديل محتوى بعض الفقرات وتعديل بعض الفقرات لتصبح أكثر ملائمة. وقد اعتبر الباحث الأخذ بملاحظات المحكمين وإجراء التعديلات المشار إليها بمثابة الصدق الظاهري وصدق المحتوى للأداة واعتبر الباحث أن الأداة صالحة لقياس ما وضعت له. وبذلك تمَّ تصميم الاستبانة في صورتها النهائية، أنظر ملحق (2).

(ب) **الصدق البنائي (construct validity)**: تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة البحث وكل محور من محاورها ومدى ارتباط هذه الفقرات المكونة لها مع بعضها البعض والتأكد من عدم التداخل بينها، وتحقق الباحث من ذلك بإيجاد معاملات الارتباط بين كل عبارات والدرجة الكلية والجدول رقم (8) يوضح ذلك:

جدول رقم (8) نتائج معامل الارتباط لمقياس محاور البحث

محاور البحث	قيمة الارتباط	مستوى المعنوية
عوامل الرضا الوظيفي	0.86	0.000
إنتاج التمور	0.71	0.000
مستوى الرضا الوظيفي	0.76	0.000
إجمالي العبارات	0.84	0.000

المصدر: إعداد الباحث من نتائج البحث الميدانية 2016م.

الجدول (8) يوضح معاملات الارتباط بين كل محور من محاور البحث والمقياس الكلى الذي يبين أن معاملات الارتباط لجميع محاور البحث دالة عن مستوى معنوية (0.05) وتتراوح ما بين (0.71 و0.86) وتعني هذه القيم توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي مما يمكننا من الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف البحث وتحليل نتائجها.



(2) **اختبار الثبات:** يري (عبد الفتاح، 1981م) [29] أنه يقصد بالثبات هو أي أن المقياس يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة). في نفس الظروف والشروط وبالتالي فهو يؤدى إلى الحصول على نفس النتائج أو نتائج متوافقة في كل مرة يتم فيها إعادة القياس. أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعنى الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها عدة مرات خلال فترات زمنية معينة وبالتالي كلما زادت درجة الثبات واستقرار الأداة كلما زادت الثقة فيه وقد اعتمد البحث لاختبار ثبات أداة البحث على معامل إلفا كرونباخ" (Cronbach,s Alpha)، والذي يأخذ قيماً تتراوح بين الصفر والواحد صحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساويةً للصفر، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد صحيح. أي أن زيادة معامل إلفا كرونباخ تعني زيادة مصداقية البيانات، كما أن انخفاض القيمة عن (0.60) دليل على انخفاض الثبات الداخلي. وفيما يلي نتائج اختبار الثبات لعبارات البحث:

جدول رقم (9) نتائج معامل ألفا كرونباخ لاختبار الثبات لعبارات البحث

العبارات	عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ
عوامل الرضا الوظيفي	10	0.79
إنتاج التمور	10	0.88
مستوى الرضا الوظيفي	4	0.80
إجمالي العبارات	14	0.92

المصدر: إعداد الباحث من نتائج البحث الميدانية 2016م.

من الجدول (9) نتائج اختبار الصدق لجميع عبارات لدراسة أكبر من (60%) وتعنى هذه القيم توافر درجة عالية جدا" من الثبات والصدق لجميع محاور البحث حيث بلغت قيمة الفا كرونباخ للمقياس الكلى لمحاور البحث (0.92) وهو ثبات مرتفع ومن ثم يمكن القول بأن المقاييس التي اعتمد عليها البحث لقياس (**محاور البحث**) تتمتع بالثبات الداخلي لعباراتها مما يمكننا من الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف البحث وتحليل نتائجها.

خامسا: أساليب التحليل الإحصائي المستخدم في البحث:

لتحليل البيانات واختبار فروض البحث، تمَّ استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

(1) **إجراء اختبار الثبات** (Reliability Test) لأسئلة الاستبانة وذلك باستخدام كل من:

أ/اختبار الصدق الظاهري. (ب). اختبارات الصدق والثبات:

(29) مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS، عز عبد الفتاح، دار النهضة العربية، القاهرة، ط1، 1981م.



(2) **أساليب الإحصاء الوصفي**: وذلك لوصف خصائص مفردات عينة البحث من خلال:

أ/ **التوزيع التكراري**: لعبارات فقرات الاستبانة وذلك للتعرف على التوزيع التكراري لإجابات أفراد العينة على عبارات فروض البحث.

ب/ **الوسط الحسابي الموزون**: تم اعتماد هذا الأسلوب الإحصائي لوصف أراء أفراد العينة حول متغيرات البحث باعتباره أحد مقاييس النزعة المركزية، وهو يعد حالة خاصة من الوسط الحسابي المرجح عندما ينظر إلى كافة المفردات بنفس الأهمية (الوزن).

ج/الانحراف المعياري: تم استخدام هذا المقياس لمعرفة مدى التشتت في أراء المستجيبين قياسا" بالوسط الحسابي المرجح.

(**3**) **اختبار** (f) **لدلالة الفروق**: وتم استخدام هذا الاختبار لاختبار الدلالة الإحصائية لفروض البحث عند مستوى معنوية 5% ويعنى ذلك أنه إذا كانت قيمة (f) المحسوبة عند مستوى معنوية أقل من 5% (وجود فروق ذات دلالة معنوية). إما إذا كانت قيمة (f) عند مستوى معنوية أكبر من 5% فذلك معناه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

(**4**) **تحليل الانحدار**: وتم استخدام تحليل الانحدار (البسيط والمتعدد) لاختبار الدلالة الإحصائية لفروض البحث. وذلك من خلال المؤشرات الإحصائية التالية:

1/ معامل الارتباط (R) وهو مؤشر إحصائي يستخدم لتحديد نوع ودرجة العلاقة بين المتغيرات وكلما اقتربت قيمته من الواحد الصحيح دل ذلك على قوة العلاقة وكلما اقتربت قيمته من الصفر دل ذلك على ضعف العلاقة بين المتغيرات، كما أن إشارة معامل الارتباط تدل على نوع العلاقة، فإذا كانت فالإشارة الموجبة تدل على وجود ارتباط طردي والإشارة السالبة تدل على وجود علاقة عكسية.

2/ معامل التحديد (R2) للتعرف على قدرة النموذج على تفسير العلاقة بين المتغيرات فكلما اقتربت قيمته من الواحد الصحيح دل ذلك على جودة توفيق العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع وبالتالي تزداد القوة التفسيرية للمتغيرات المستقلة والعكس هو الصحيح فكلما اقتربت قيمته من الصفر دل ذلك على عدم جودة توفيق العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

3/ اختبار (T) لقياس أثر العلاقة بين المتغيرات ووفقا" لهذا الاختبار يتم مقارنه القيمة الاحتمالية (Prob) للمعلمة المقدرة مع مستوى المعنوية 5%فإذا كانت القيمة الاحتمالية أكبر من (0.05) يتم قبول فرض العدم وبالتالي تكون المعلمة غير معنوية إحصائيا" ويدل ذلك على (عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات) إما إذا كانت القيمة الاحتمالية أقل من (0.05) يتم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل ويدل ذلك على (وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات موضع البحث).



4/ يتم الاعتماد على قيمة (B) معامل الانحدار لمعرفة التغير المتوقع في المتغير التابع بسبب التغيير في المتغير المستقل.

5/ اختبار F للتعرف على معنوية جميع المعالم في الدالة.

سادسا: عرض وتحليل نتائج البحث:

يهدف الباحث من تحليل البيانات الأساسية تقديم إحصاءات" وصفيا" للبيانات الأساسية. يعكس الأهمية النسبية لعبارات البحث ومن ثم مناقشة فروض البحث وذلك على النحو التالي:

الإحصاء الوصفي لمحاور البحث: فيما يلي جدول يوضح التحليل الإحصائي الوصفي لمحاور البحث

المحور الأول: عوامل الرضا الوظيفي:

جدول رقم (10) الإحصاء الوصفي لعبارات محور عوامل الرضا الوظيفي

العبارات	الانحراف المعياري	المتوسط	الأهمية النسبية	مستوى الموافقة	الترتيب
1. هل أنت راض عن أدائك الوظيفي	0.721	4.37	87.4%	عالية جدا	2
2. أشعر بالرضا عن فرص الترقية والتي تعتمد على معايير واضحة	0.926	3.98	79.6%	عالية	7
3. أشعر بالأمان الوظيفي في المصنع	1.09	3.66	73.2%	عالية	10
4. الفرصة متاحة لي للتدريب الذي يؤهلني في تطوير عملي	1.06	3.78	75.6%	عالية	9
5. أشعر بالرضا التام من تعامل رئيسي المباشر معي	0.669	4.35	87.0%	عالية جدا	3
6. تحققت التوقعات التي كنت آمل فيها عند الالتحاق بالعمل	1.11	3.88	77.6%	عالية	8
7. أشعر بقدر كبير من الانسجام مع زملاء العمل	0.626	4.38	87.6%	عالية جدا	1
8. يعتبر زملاء العمل مصدراً كبيراً للرضا عن العمل	0.793	4.31	86.2%	عالية جدا	4
9. تمدني الإدارة بالمعلومات اللازمة لأداء العمل	1.01	4.13	82.6%	عالية جدا	6
10. تشجع الإدارة العليا الآراء والأفكار التي تؤدي إلى زيادة الإنتاج	0.912	4.16	83.2%	عالية جدا	5
الإجمالي	0.914	4.05	81%	عالية جدا	

المصدر: إعداد الباحث من نتائج البحث الميدانية 2016م.



يتضح من الجدول رقم (10) ما يلي:

1/ أن جميع العبارات **التي تعبر عن عوامل الرضا الوظيفي** يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3) وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة بمستوى موافقة مرتفعة جدا على جميع العبارات التي تعبر عن عوامل الرضا الوظيفي في المجتمع موضع البحث حيث حققت جميع العبارات متوسطا" عام مقداره (4.05) وبانحراف معياري (0.914) وأهمية نسبية (81) %.

2/ ويلاحظ من الجدول أن العبارة (**أشعر بقدر كبير من الانسجام مع زملاء العمل**) جاءت في المرتبة الأولى حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة على العبارة (4.38) بانحراف معياري (0.626) بأهمية نسبية مرتفعة جدا حيث بلغت (87.6) %. تليها في المرتبة الثانية العبارة (**هل أنت راض عن أدائك الوظيفي**) بمتوسط حسابي (4.37) وانحراف معياري (0.721) وبأهمية نسبية (87.4) %.

3/ أما المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (**أشعر بالأمان الوظيفي في المصنع**) حيث بلغ متوسطها (3.66) وبانحراف معياري (1.09) وأهمية نسبية بلغت (73.2) %.

المحور الثاني: إنتاج التمور:

جدول رقم (11) الإحصاء الوصفي لعبارات محور إنتاج التمور

العبارات	الانحراف المعياري	المتوسط	الأهمية النسبية	مستوى الموافقة	الترتيب
1. الرضا الوظيفي يؤدي إلى زيادة الإنتاج	0.722	4.36	%87.2	عالية جدا	3
2. تعتمد الترقية إلى حد كبير على إنتاج الموظف	0.960	4.10	82.0%	عالية جدا	10
3. رئيسي المباشر راض عن إنتاجي	0.750	4.25	%85.0	عالية جدا	7
4. مستوي الإنتاج العام في ازدياد	0.962	4.35	87.0%	عالية جدا	4
5. هل تعتقد أن إنتاجيتك بالعمل يمكن أن تتأثر بظروف العمل المحيطة بك	0.818	4.34	%86.8	عالية جدا	5
6. هل تعتقد أن إنتاجيتك في العمل تؤثر على رضاك	0.770	4.32	86.4%	عالية جدا	6
7. يمكنك زيادة إنتاجيتك إذا زاد رضاك عن العمل مستقبلاً	0.667	4.45	%89.0	عالية جدا	2
8. هل ترى أن عوامل الرضا الوظيفي تؤثر على الإنتاج	0.601	4.49	89.8%	عالية جدا	1
9. تتناسب طبيعة العمل مع المؤهل الذي أحمله	0.912	4.15	%83.0	عالية جدا	9



10. ما هو تقييم رئيسك المباشر لإنتاجيتك	0.887	4.19	83.8%	عالية جدا	8
الإجمالي	0.835	4.22	%84.4	عالية جدا	

المصدر: إعداد الباحث من نتائج البحث الميدانية 2016م.

يتضح من الجدول رقم (11) ما يلي:

1/ أن جميع العبارات **التي تعبر عن إنتاج التمور يزيد** متوسطها عن الوسط الفرضي (3) وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة بمستوى موافقة مرتفعة جدا على جميع العبارات التي تعبر عن إنتاج التمور في المجتمع موضع البحث حيث حققت جميع العبارات متوسطا" عام مقداره (4.22) وبانحراف معياري (0.835) وأهمية نسبية (84.4) %.

2/ ويلاحظ أن العبارة(**هل ترى أن عوامل الرضا الوظيفي تؤثر على الإنتاج**) جاءت في المرتبة الأولى حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة على العبارة (4.49) بانحراف معياري (0.601) بأهمية نسبية مرتفعة حيث بلغت (89.8) %. تليها في المرتبة الثانية العبارة (**يمكنك زيادة إنتاجيتك إذا زاد رضاك عن العمل مستقبلاً**) بمتوسط حسابي (4.45) وانحراف معياري (0.667) وبأهمية نسبية (89) %.

3/ أما المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (**تعتمد الترقية إلى حد كبير على إنتاج الموظف**) حيث بلغ متوسطها (4.10) وبانحراف معياري (0.960) وأهمية نسبية بلغت (82) %

المحور الثالث: مستوى الرضا الوظيفي:

جدول رقم (12) الإحصاء الوصفي لعبارات محور مستوى الرضا الوظيفي

العبارات	الانحراف المعياري	المتوسط	الأهمية النسبية	مستوى الموافقة	الترتيب
1. مستوى رضاك الوظيفي	0.928	4.24	%84.8	عالية جدا	1
2. مستوي رضاك عن تلقيك لفرص التدريب في العمل	1.08	3.94	%78.8	عالية	4
3. مستوى رضاك عن طرق تقويم الأداء	1.17	3.98	%79.6	عالية	3
4. تقييمك لمستوي الرضا الوظيفي للعاملين بالمصنع	0.869	4.06	%81.2	عالية جدا	2
الإجمالي	1.01	4.06	%81.2	عالية جدا	

المصدر: إعداد الباحث من نتائج البحث الميدانية 2016م.

يتضح من الجدول رقم (12) ما يلي:

1/ أن جميع العبارات **التي تعبر عن مستوى الرضا الوظيفي** يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3) وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة بمستوى موافقة مرتفعة جدا على جميع العبارات التي تعبر عن مستوى الرضا الوظيفي في



المجتمع موضع البحث حيث حققت جميع العبارات متوسطا" عام مقداره (4.06) وبانحراف معياري (1.01) وأهمية نسبية (81.2) %.

2/ ويلاحظ من الجدول أن العبارة(**مستوى رضاك الوظيفي**) جاءت في المرتبة الأولى حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة على العبارة (4.24) بانحراف معياري (0.928) بأهمية نسبية مرتفعة حيث بلغت (84.8) %. تليها في المرتبة الثانية العبارة (**تقييمك لمستوي الرضا الوظيفي للعاملين بالمصنع**) بمتوسط حسابي (4.06) وانحراف معياري (0.869) وبأهمية نسبية (81.2) %.

3/ أما المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (**مستوي رضاك عن تلقيك لفرص التدريب في العمل**) حيث بلغ متوسطها (3.94) وبانحراف معياري (1.08) وأهمية نسبية بلغت (78.8) %.

(2) عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بفروض البحث:

الفرضية الأولى:

ينص الفرض الأول على (**هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وإنتاج التمور بمحافظتي الغاط والزلفى**). ولإثبات هذه الفرضية استخدم الباحث تحليل الانحدار لتحديد العلاقة السببية بين المتغير المستقل والذي يمثله في الفرضية (عوامل الرضا الوظيفي) والمتغير التابع ويمثله (إنتاج التمور). وباستخدام طرق التقدير الإحصائي تم الحصول على نتائج التحليل الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (13) **نتائج تحليل الانحدار للعلاقة بين عوامل الرضا الوظيفي وإنتاج التمور**

الفرضية الاولى	معاملات الانحدار (B)	اختبار (T)	مستوى المعنوية
العلاقة بين عوامل الرضا الوظيفي وإنتاج التمور	0.56	8.05	0.000
معامل الارتباط (R)	0.65		
معامل التحديد (R2)	0.42		
F	64.8		
Sig F	0.000		

المصدر: إعداد الباحث من نتائج تحليل البحث الميدانية 2016م.



يتضح من الجدول رقم (13):

1/هنالك ارتباط طردي بين عوامل الرضا الوظيفي وإنتاج التمور في المجتمع موضع البحث ويتضح ذلك من خلال قيمة معامل الارتباط (R) وقيمة معامل الانحدار(B) وذلك على النحو التالي:

* بلغت قيمة معامل الارتباط (0.65) وتدل هذه القيمة على وجود علاقة ارتباطيه بين عوامل الرضا الوظيفي وإنتاج التمور. كما بلغت قيمة معامل الانحدار (0.56) وهذه القيمة الموجبة تدل على وجود ارتباط طردي بين عوامل الرضا الوظيفي الإنتاج.

2. كما تشير نتائج التقدير إلى أن عوامل الرضا الوظيفي تؤثر في إنتاج التمور في المجتمع موضع البحث بنسبة (42 %) حيث بلغت قيمة معامل التحديد (0.42) بينما تؤثرا لمتغيرات الأخرى بنسبة 58 %.

3. كما يتضح من نتائج التحليل وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وإنتاج التمور وفقا" لاختبار (t) واختبار (F) عند مستوى معنوية (5%) حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة لمعامل العلاقة بين موضع البحث (8.05) بمستوى دلالة معنوية (0.000) وبلغت قيمة (F) (64.8) بمستوى معنوية (0.000) وجميع قيم مستوى المعنوية أقل من مستوى المعنوية 5%. وعليه يتم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل والذي يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وإنتاج التمور.

وبناء على نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الفقرات السابقة يتم قبول الفرضية البحث الأولى بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وإنتاج التمور في محافظتي الغاط والزلفى.

الفرضية الثانية:

ينص الفرض الثاني على (**تؤثر العوامل الديمغرافية على الإنتاج بمصانع التمور في محافظتي الغاط والزلفى**).

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way A nova) في تصورات أفراد العينة عن العلاقة بين العوامل الديمغرافية وإنتاج التمور تم استخدام اختبار F لدلالة الفروق. فيما يلي مناقشة عناصر الفرضية:



فيما يلي جدول رقم (14) يوضح نتائج تحليل اختبار(F) لتصورات المبحوثين للعلاقة بين العوامل الديمغرافية وإنتاج التمور

العلاقة بين العوامل الديمغرافية والإنتاج	قيمة (F)	مستوى المعنوية	الدلالة
1/ العمر	5.30	0.002	وجود فروق
2/ الحالة الاجتماعية	3.12	0.049	وجود فروق
3/ المستوى التعليمي	4.15	0.040	وجود فروق
4/ سنوات الخبرة	3.72	0.006	وجود فروق
5/ الدرجة الوظيفية	0.414	0.662	عدم وجود فروق
6/ الجنسية	2.52	0.115	عدم وجود فروق

المصدر: إعداد الباحث من نتائج تحليل البحث الميدانية 2016م.

يتضح من الجدول رقم (14) من خلال قيمة (F) ما يلي:

1/ وجود فروق ذات دلاله إحصائية بين إنتاج التمور ومتغير العمر حيث بلغت قيمة F (5.30) بمستوى دلالة معنوية (0.009) وهي قيمة أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تعتبر معنوية عند مستوى دلالة (0.05= α)، مما يقتضي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق في إتجاه أفراد عينة البحث حول إنتاج التمور تعزى لمتغير العمر ولصالح الفئة العمرية (31-40 سنة).

2/ وجود فروق ذات دلاله إحصائية بين انتاج التمور ومتغير الحالة الاجتماعية حيث بلغت قيمه F (3.12) بمستوى دلالة معنوية (0.049) وهى قيمة أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تعتبر معنوية عند مستوى دلالة (0.05= α)، مما يقتضي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق في اتجاه أفراد عينة البحث حول انتاج التمور تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ولصالح (المتزوجين).

3/ وجود فروق ذات دلاله إحصائية بين إنتاج التمور ومتغير المستوى التعليمي حيث بلغت قيمه F (4.15) بمستوى دلالة معنوية (0.040) وهي قيمة أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تعتبر معنوية عند مستوى دلالة (0.05= α)، مما يقتضي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق في اتجاه أفراد عينة البحث حول إنتاج التمور تعزى لمتغير المستوى التعليمي ولصالح (المستوى التعليمي الجامعي).

4/ وجود فروق ذات دلاله إحصائية بين إنتاج التمور ومتغير سنوات الخبرة حيث بلغت قيمه F (3.72) بمستوى دلالة معنوية (0.006) وهي قيمة أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تعتبر معنوية عند مستوى دلالة



(α =0.05)، مما يقتضي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق في اتجاه أفراد عينة البحث حول إنتاج التمور تعزى لمتغير الخبرة ولصالح سنوات الخبرة (20 سنة فأكثر سنة)

5/ عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية بين إنتاج التمور ومتغير الدرجة الوظيفية حيث بلغت قيمه F (0.414) بمستوى دلالة معنوية (0.662) وهي قيمة أكبر من مستوى المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تعتبر غير معنوية عند مستوى دلالة (α =0.05)، مما يقتضي قبول الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق في اتجاه أفراد عينة البحث حول إنتاج التمور تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية.

6/ عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية بين إنتاج التمور ومتغير الجنسية حيث بلغت قيمه F (2.52) بمستوى دلالة معنوية (0.115) وهي قيمة أكبر من مستوى المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تعتبر غير معنوية عند مستوى دلالة (α =0.05)، مما يقتضي قبول الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق في اتجاه أفراد عينة البحث حول إنتاج التمور تعزى لمتغير الجنسية.

ومما تقدم نستنتج أن فرضية البحث الثانية والتي نصت: (**تؤثر العوامل الديمغرافية على الإنتاج بمصانع التمور في محافظتي الغاط والزلفي**) يعتبر فرض مقبول لكل من المتغيرات الديمغرافية (العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي وسنوات الخبرة) بينما لا يعتبر فرض مقبول لكل من المتغيرات الديمغرافية (الدرجة الوظيفية والجنسية).

الفرضية الثالثة:

وينص الفرض الثالث على (**هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي وإنتاج التمور بمحافظتي الغاط والزلفي**). ولإثبات هذه الفرضية استخدم الباحث تحليل الانحدار لتحديد العلاقة السببية بين المتغير المستقل والذي يمثله في الفرضية (مستوى الرضا الوظيفي) والمتغير التابع ويمثله (إنتاج التمور).

وباستخدام طرق التقدير الإحصائي تم الحصول على نتائج التحليل كما هو موضح في الجدول التالي:



جدول رقم (15) **نتائج تحليل الانحدار للعلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي وإنتاج التمور**

الفرضية الثالثة	معاملات الانحدار (B)	اختبار (T)	مستوى المعنوية
العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي وإنتاج التمور	0.72	14.06	0.000
معامل الارتباط (R)	0.79		
معامل التحديد (R2)	0.62		
F	69.6		
Sig F	0.000		

المصدر: إعداد الباحث من نتائج تحليل الدراسة الميدانية 2016م

يتضح من الجدول رقم (15):

1/هنالك ارتباط طردي بين مستوى الرضا الوظيفي وإنتاج التمور في المجتمع موضع الدراسة ويتضح ذلك من خلال قيمة معامل الارتباط (R) وقيمة معامل الانحدار(B) وذلك على النحو التالي:

* بلغت قيمة معامل الارتباط (0.79) وتدل هذه القيمة على وجود علاقة ارتباطيه بين عوامل الرضا الوظيفي وإنتاج التمور. كما بلغت قيمة معامل الانحدار (0.72) وهذه القيمة الموجبة تدل على وجود ارتباط طردي بين عوامل الرضا الوظيفي الإنتاج.

2. كما تشير نتائج التقدير إلى أن عوامل الرضا الوظيفي تؤثر في إنتاج التمور في المجتمع موضع الدراسة بنسبة (62) % بلغت قيمة معامل التحديد (0.62) بينما تؤثرا لمتغيرات الأخرى بنسبة (48) %.

3. كما يتضح من نتائج التحليل وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي وإنتاج التمور وفقا" لاختبار (t) واختبار (F) عند مستوى معنوية (5%) حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة لمعامل العلاقة بين موضع الدراسة (14.06) بمستوى دلالة معنوية (0.000) وبلغت قيمة (F) (69.6) بمستوى معنوية (0.000) وجميع قيم مستوى المعنوية أقل من مستوى المعنوية 5%. وعليه يتم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل والذي يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي وانتاج التمور.

وبناء على نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الفقرات السابقة يتم قبول الفرضية الدراسة الثالثة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي وإنتاج التمور في محافظتي الغاط والزلفى.

النتائج والتوصيات:



نتائج البحث:

أشارت نتائج البحث الميدانية إلى قبول فروض البحث وكذلك توصل الباحث إلي عدد من النتائج والتي يمكن مناقشتها على النحو التالي:

1- أن النسبة الكبرى من أفراد العينة تراوح أعمارهم ما بين (31 -40 سنة) حيث بلغت نسبتهم (40.9) % وتأتى في المرتبة الثانية الفئة العمرية ما بين (20 الى 30 سنة) بنسبة (35.5) % أما المرتبة الأخيرة فكانت الفئة العمرية (أكثر من 50 سنة) بنسبة (4.3) %. وعلية يتضح أن غالبية أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين (31-50) سنة مما يدل على نضج أفراد العينة وقدرة أفرادها على فهم عبارات الاستبانة والإجابة عليها. والمستقبل المشرق للمصانع.

2- أن غالبية أفراد العينة من المتزوجين حيث بلغت نسبتهم (55.9) % من إفراد العينة الكلية وهذه النسبة تدل على استقرار أفراد العينة مما ينعكس ذلك على أدائهم.

3- أن جميع العبارات التي تعبر عن مستوى الرضا الوظيفي حققت متوسطا" عام مقداره (4.06) وبانحراف معياري (1.01) وأهمية نسبية (81.2) %.

4- أشارت نتائج الدراسة الميدانية أنه يوجد قدر كبير من الانسجام مع زملاء العمل وذلك بأهمية نسبية مرتفعة جدا حيث بلغت (87.6) %.

5- أثبت البحث إن عوامل الرضا الوظيفي تؤثر على الإنتاج بأهمية نسبية مرتفعة حيث بلغت (89.8) %.

6- بلغت قيمة معامل الارتباط (0.65) وتدل هذه القيمة على وجود علاقة ارتباطيه بين عوامل الرضا الوظيفي وإنتاج التمور. كما بلغت قيمة معامل الانحدار (0.56) وهذه القيمة الموجبة تدل على وجود ارتباط طردي بين عوامل الرضا الوظيفي الإنتاج.

7- أثبت البحث أن العوامل الديمغرافية تؤثر على الإنتاج في مصانع التمور في محافظتي الغاط والزلفى لكل من المتغيرات الديمغرافية (العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي وسنوات الخبرة) بينما لا تؤثر على كل من المتغيرات الديمغرافية (الدرجة، الوظيفية الجنسية).

8- عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية بين إنتاج التمور ومتغير الدرجة الوظيفية حيث بلغت قيمه F (0.414) بمستوى دلالة معنوية (0.662) وهي قيمة أكبر من مستوى المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تعتبر غير معنوية عند مستوى دلالة (α =0.05)، مما يقتضي قبول الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق في اتجاه أفراد عينة البحث حول إنتاج التمور تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية.



توصيات البحث:

استناداً على مناقشة النتائج السابقة يوصي الباحث بما يلي:

1- ضرورة الاهتمام بالرضا الوظيفي وعوامله لأثره على رفع إنتاج العاملين وبالتالي إنتاج المصانع.

2- الاهتمام بتعين الموظفين الشباب الذين هم في مدخل حياتهم العملية وتدريبهم والمحافظة عليهم لضمان استمراريتهم وولائهم.

3- معرفة عوامل الرضا الوظيفي لما لها من دور هام في أداء العاملين وبالتالي أداء المصانع.

4- بما أن الكادر البشري هو العمود الفقري لذا يجب الاهتمام به من حيث تدريبه تدريباً مواكباً لتقنيات التصنيع الحديثة وتكثيف الدورات الداخلية والخارجية والتركيز على الورش التدريبية.

5- لأن لتقييم أداء العاملين دوراً مهماً للإدارة والعاملين معاً يجب الاهتمام به وأن توليه الإدارة اهتماماً كبيراً وعليها متابعة كيفية وطرق تقييم أداء العاملين وذلك بتكوين فريق عمل متخصص في تقييم أداء العاملين مستخدماً أحدث الطرق الوسائل العلمية.

6- أن تكون التعاقدات طويلة الأجل حتى يشعر العاملين بالأمان الوظيفي.

7- يجب أن تكون تقارير الأداء عبارة عن تقويم وتقيم حقيقي عملي وعلمي لأداء العاملين وذلك لمعرفة نقاط القوة في العامل ودفعه تجاهها ومعرفة نقاط الضعف وتقويمه فيها بأخذ سياسة الثواب والعقاب.

مراجع البحث:

1. إدارة الإنتاج والعمليات، أحمد دودين، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمّان، الأردن، ط1، 2012م.
2. إدارة الإنتاج والعمليات، محمد بلال، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ط1، 2004م.
3. إدارة العمليات الإنتاجية الأسس النظرية والطرائق الكمية، كاسر المنصور، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ،2010م.
4. إدارة الموارد البشرية، محمد سلطان، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ط1، 2003م.
5. إدارة العمليات والإنتاج، إيمان عبد الوهاب، دار نشر مطابع الولاء، عمان، 2003م.
6. أساسيات البحث العلمي، احمد عودة، ومتحي ملكاوي، مكتبة كتاني، اربد، 1992م.
7. أساليب البحث العلمي في ميدان العلوم الإدارية، ظاهر الكلالدة، وكاظم جودة، زهران للنشر، عمان، 1997م.
8. اقتصاديات الإنتاج الصناعي، عبد الغفور كنعان، دار وائل، عمان، ط1، 2010م.



9. بحوث في الاقتصاد العربي وأهم تحديات القرن الحادي والعشرين، محيي مسعد، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، ط1، 1997م.
10. الدافعية والرضا الوظيفي للعاملين في القطاع المصرفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، أميره أحمد،2006م.
11. الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية، سالم الشرايدة، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2008م.
12. الرضا الوظيفي في المنظمات، صلاح الدين محمد عبد الباقي، الدار الجامعية، الإسكندرية ،2004م.
13. الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في مدينة الرياض، الرياض، مركز البحوث. دراسة تطبيقية على (القطاع الصناعي في عمليات الخفجي المشتركة)، جامعة الملك عبد العزيز، عبد المحسن الحيدر، إبراهيم بن طالب،2005م.
14. الرضا الوظيفي لدى العاملين وآثاره على الأداء الوظيفي، سالم الشمري، 2009م.
15. الرضا الوظيفي لدي معلمي التعليم العام، عبد الحميد حكيم، جامعة أم القرى، السعودية،2009م.
16. الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية، سالم السالم، مطبوعات مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، ط1، 1997م.
17. الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية، دراسة تطبيقية لموظفي جمارك منطقة الرياض، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، علي الشهري، علي، 1424هـ.
18. السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، فاروق فليه، والسيد عبد المجيد، دار المسيرة، عمان، ط1 ،2005م.
19. السلوك التنظيمي، حسين حريم، دار زهران، عمان، ط2، 1997م.
20. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، إدارة الصراعات التنظيمية كأحد العوامل المحددة لكفاءة الإدارة العليا في المنظمة، سيد محمد غازي، جامعة عين شمس، العدد الأول، 1998م.
21. محددات الرضا الوظيفي في القطاع المصرفي السوداني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الزعيم الأزهري، طارق عبد المجيد، 2007م.
22. مقدمة في إدارة الإنتاج والعمليات، محمد أبديوي الحسين، دار المناهج، عمان، 2003م.
23. مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS، عز عبد الفتاح، دار النهضة العربية، القاهرة، ط1، 1981م.



24. مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، عمار بوحوش، ومحمد الذنيبات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007م.
25. الموسوعة العربية العالمية، المملكة العربية السعودية، مؤسسة أعمال الموسوعة للنشر والتوزيع، ط2، 1999م.
26. نظام الحوافز وأثرها على الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، أحمد إبراهيم، 2006م.

المراجع الأجنبية:

27- Porter, Lawler, (1996) Indications of Human Resources Effection and Job Withdrawl, Internet:// mweise. Bus. Okstate. Edu/classes/mgmt.

28- Curtis Michael J. et al (1999). Relationship among the professional practices and demographic characteristics of school psychologists, School Psychology Review, 31 (1), 13-19.

